广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会

**仲 裁 裁 决 书**

穗云劳人仲案〔2022〕353号

申请人：林佳宜，女，汉族，1997年6月28日出生，住址：广东省汕头市。

委托代理人：林启清，男，系申请人哥哥。

第一被申请人：广东俏美人化妆品实业有限公司，地址：汕头市潮南区。

法定代表人：周绵烽。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第二被申请人：广州市宝琳化妆品有限公司，地址：广州市白云区。

法定代表人：周绵雄。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第三被申请人：广州润琳科技有限公司，地址：广州市白云区。

法定代表人：欧阳晓露。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第四被申请人：广州市芭宝莉科技有限公司，地址：广州市越秀区。

法定代表人：周绵燕。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第五被申请人：广州市白云区三元里宝丽娜化妆品店，地址：广州市白云区。

负责人：周绵娜。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第六被申请人：广州市白云区三元里特别为你化妆品商行，地址：广州市白云区。

负责人:周绵燕。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

申请人林佳宜诉被申请人广东俏美人化妆品实业有限公司、广州市宝琳化妆品有限公司、广州润琳科技有限公司、广州市芭宝莉科技有限公司、广州市白云区三元里宝丽娜化妆品店、广州市白云区三元里特别为你化妆品商行劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人林佳宜，六被申请人共同委托代理人梁桂常到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2019年5月5日入职第一被申请人处，担任包装设计工作，试用期工资6000元，转正后工资7000元，2021年3月份调整为7400元。工作期间，被申请人未为申请人缴纳社会保险费。申请人入职之日起一直在广州白云区云城西路绿地中心888号3202室工作，工作地点从未改变，该地址是第三、第四、第五被申请人的注册地址，被申请人为逃避其责任，成立多个公司，至少6个牌子，一套班子，属于混同用工。为此，申请人提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人在2019年5月5日至2021年7月29日期间存在劳动关系；二、被申请人支付失业保险待遇3000元；三、被申请人支付2019年5月5日至2021年7月29日期间6天年休假工资4082.75元；四、被申请人支付2020年5月5日至2021年7月29日期间未签书面劳动合同二倍工资111000元；五、裁决第二至第六被申请人对请求承担连带责任。

被申请人辩称：1.申请人主张被申请人支付失业保险待遇无事实依据，申请人是因想换工作辞职，其离职原因不符合申请失业保险金的条件。2.申请人的年休假已经休完，其要求年休假工资无合理依据；3.申请人与被申请人签订劳动合同，期限为2019年5月5日至2022年5月5日，申请人要求被申请人支付未签劳动合同二倍工资请求，于法无据。

第二至第六被申请人辩称：申请人是第一被申请人的员工，第二至第六被申请人与第一被申请人不是关联公司，不应当承担本案的责任。

本委审理查明：第一被申请人是1999年6月25日依法注册成立的有限责任公司，第二被申请人是2014年11月28日依法注册成立的有限责任公司，第三被申请人是2018年10月24日依法注册成立的有限责任公司，第四被申请人是2019年7月1日依法注册成立的有限责任公司，第五被申请人是2019年12月6日依法注册成立的个体工商户，第六被申请人是2012年12月11日依法注册成立的个体工商户，申请人于2021年11月15日向本委申请仲裁。

申请人在2019年5月5日入职第一被申请人处，担任包装设计员，双方签有劳动合同，申请人离职前工资为7400元/月。2021年7月29日，申请人向第一被申请人辞职并办理离职手续，申请人签名的《员工离职交接表》载明申请人声明其离职原因为想换一份工作，其与被申请人已经签订书面劳动合同，不存在工资及加班费拖欠的情况。在职期间，第一至第六被申请人均未为申请人缴纳社会保险费。

庭审中，申、被双方对申请人的劳动合同的期限、是否安排年休假以及第二至第六被申请人是否应当承担连带责任等均存在较大的分歧。

关于劳动合同期限。申请人主张第一被申请人提供的劳动合同在其签名时未记载劳动合同期限，庭审中被申请人所提供的劳动合同载明的期限是后加的内容，申请人表示其掌握劳动合同的照片，但申请人未能提供证据予以证实。被申请人则认为入职时双方已经签订劳动合同，合同期限为2019年5月5日至2022年5月5日。为证明其主张，被申请人提供了《劳动合同》，载明劳动合同期限为2019年5月5日至2022年5月5日，申请人确认签名是其本人所签。

关于年休假工资。被申请人认为其每年春节已经安排申请人休年休假，但未能提供证据予以证明。申请人则认为被申请人未安排申请人休假。

此外，申请人认为第二至第六被申请人与第一被申请人属于关联公司，申请人在职期间偶尔有为第二至第六被申请人提供劳动；六被申请人则认为申请人是第一被申请人的员工，与第二至第六被申请人之间不存在劳动关系，六被申请人属于独立核算的主体，不应当对申请人的请求承担连带责任。

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人入职第一被申请人单位工作，双方劳动关系成立，其合法权益受法律保护。

关于劳动关系。申请人在2019年5月5日入职第一被申请人处，担任包装设计工作，至2021年7月29日离职，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定，结合银行转账记录、离职证明等证据，本委确认2019年5月5日至2021年7月29日期间申请人与第一被申请人存在劳动关系。

关于失业保险待遇。申请人2021年7月29日向第一被申请人辞职，并声明辞职原因为想换一份工作，根据《中华人民共和国社会保险法》第四十五条规定，申请人与第一被申请人解除劳动关系的原因，不符合领取失业保险金的条件，其要求第一被申请人承担失业保险待遇损失的请求，依据不足，本委不予支持。

关于未签订劳动合同二倍工资差额。申请人主张第一被申请人提供的劳动合同载明的期限是后加的内容，但申请人未能提供证据予以证实。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，申请人应当承担举证不能的不利后果。申请人与第一被申请人签有劳动合同，合同期限为2019年5月5日至2022年5月5日，申请人要求第一被申请人支付2020年5月5日至2021年7月29日期间未签书面劳动合同二倍工资，缺乏事实依据，本委不予支持。

关于年休假工资问题。第一被申请人主张已经安排申请人休年休假，但未能提供证据予以证实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，其应当承担举证不能的不利后果。申请人在2021年11月15日申请劳动仲裁，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条及《职工带薪年休假条例》第五条规定，申请人2019年度年休假工资请求已过一年时效，本委不予支持。综上，根据《职工带薪年休假条例》第三条及《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条的规定申请人在2021年7月29日离职，申请人要求第一被申请人支付2020年度及2021年度带薪年休假工资4082.75元未超出法定范围，本委予以支持。

申请人受第一被申请人聘用，与第一被申请人签订劳动合同，接受第一被申请人管理，其最后也是向第一被申请人辞职，解除双方劳动关系，六被申请人均具备独立主体资格，而申请人未能提供证据证明第一被申请人与第二至第六被申请人之间存在实际混同用工，故申请人要求第二至第六被申请人对其仲裁请求承担连带责任的主张，依据不足，本委不予采纳。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条、第五十条，《中华人民共和国社会保险法》第四十五条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条及《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人在2019年5月5日至2021年7月29日期间存在劳动关系；

二、本裁决书生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2020年度及2021年度带薪年休假工资4082.75元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：唐 秀 琼

本件与原件核对无异 二〇二二年七月四日

书 记 员：林 楚 诗